

## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР – ОПОРА ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**Райко В.Ф., Семенов Є.О.**

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Правовою основою соціального партнерства та головним інструментом захисту прав та інтересів працівників є колективно-договірне регулювання трудових відносин основною метою яких є регулювання соціально-трудова відносин, підвищення рівня гарантій, забезпечення соціального захисту і матеріальної підтримки працівників підприємств.

На підприємствах первинні профспілкові організації продовжують залишатися ініціаторами ведення переговорного процесу з роботодавцями, формування планів та зобов'язань колективних договорів. Але нині в Україні відбувається руйнування всієї системи соціального захисту, зниження соціальних стандартів та гарантій всупереч вимогам діючого законодавства, ратифікованим конвенціям Міжнародної організації праці (МОП), розробляються законодавчі акти, що обмежують або скасовують низку пільг, гарантій та компенсацій окремим категоріям громадян. Це призводить до зменшення чисельності як суб'єктів господарювання, так і середньооблікової кількості працівників, а також чисельності працівників, трудові відносини яких врегульовані колективними договорами.

Оцінкою ефективності діяльності первинної профспілкової організації на підприємстві є укладення та контроль за виконанням норм та зобов'язань колективного договору. Разом з тим, є багато прикладів формального ставлення окремих роботодавців до укладання колективних договорів: під час реорганізації або зміни форми власності та власника, керівники підприємств виступають проти створення або відновлення профспілки, а іноді, навіть ініціюють створення альтернативних представництв найманих працівників, тобто, інших представницьких органів у різних варіаціях.

В недержавному секторі економіки в результаті відсутності профспілок або інших представників працівників регулювання трудових відносин повністю знаходиться під контролем роботодавця. В той же час, відповідно до статистичних даних, саме на малих підприємствах спостерігається особливо багато порушень у сфері оплати та охорони праці, питаннях прийняття, звільнення, переведення, надання відпусток, встановлення доплат та надбавок. Рішення в сфері праці приймаються роботодавцем одноосібно, без консультацій і врахування думок працівників.

Таким чином, профспілкові органи на локальному рівні повинні покращити свою роботу у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин. В Україні на законодавчому рівні необхідно розробити ряд дій спрямованих на виправлення тієї ситуації, що склалася, шляхом розробки та прийняття відповідних нормативних документів, або внесення змін в існуючі, вжити дієві заходи, спрямовані на відновлення соціального діалогу на всіх рівнях.